

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PT. JAYA AGUNG PLASTIK)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

NOVITA PUJI RAHAYU

B 100 170 027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

NOVITA PUJI RAHAYU
B100170027

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

OLEH
NOVITA PUJI RAHAYU
B100170027

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 31 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si., Ph.D.(.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Nur Achmad, S.E., M.Si. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)
3. Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Anton Agus S, S.E., M.Si.)
NIK 829

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Juli 2021

Penulis



NOVITA PUJI RAHAYU

B100170027

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada PT. Jaya Agung Plastik)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Agung Plastik dengan menggunakan jumlah sampel yang terambil sebanyak 41 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* atau sample jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS yang perhitungannya dibantu dengan program *SmartPLS 3.2.9*. Analisis evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data juga menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi secara positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance through job satisfaction. This research was conducted at PT. Jaya Agung Plastik using the number of samples taken as many as 41 respondents. The sampling technique is non-probability sampling or saturated sample. The data analysis technique used is SEM-PLS whose calculations are assisted by the *SmartPLS 3.2.9* program. The evaluation analysis of the Partial Least Square (PLS) model was carried out by evaluating the outer model and evaluating the inner model. The results of data analysis show that work discipline has no significant effect on job satisfaction. Then the work environment has a significant effect on job satisfaction. While work discipline has a significant effect on employee performance. Then the work environment has no significant effect on employee performance. The results of data analysis also show that job satisfaction does not mediate positively and significantly between the effect of work discipline on employee performance. Meanwhile, job satisfaction mediates positively and significantly between the work environment and employee performance.

Keywords: work discipline, work environment, job satisfaction, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Perusahaan akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi karena pada dasarnya manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya. Setiap perusahaan didirikan pastinya mempunyai harapan akan menghasilkan keuntungan sehingga mampu bersaing dan berkembang dalam jangka panjang. Setiap perusahaan didirikan pastinya mempunyai harapan akan menghasilkan keuntungan sehingga mampu bersaing dan berkembang dalam jangka panjang. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat di ukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan pengaruh dari Sumber Daya Manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang terpenting dalam perusahaan karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan serta operasional perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan jiwa semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang karyawan sebaiknya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya sikap disiplin karyawan, maka sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

2. METODE

Penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yang telah mengisi kuesioner yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Jaya Agung Plastik. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan PT. Jaya Agung Plastik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling atau *sample jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang diperoleh dari penelitian ini diolah menggunakan program aplikasi Smart PLS. Menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukkan semua *observed variable* sesuai dengan model teori yang dibangunnya. Dibantu program aplikasi software *SmartPLS*

3.2.9. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. Menurut Sauddin, dkk. (2018) PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

Outer model merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan uji validitas (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*), uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*) dan uji multikolinieritas.

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan *Coefficient Determination* (R^2), Uji Keباikan (*Goodness of Fit*), Uji *QSquare Predictive Relevance* (Q^2), *Normed Fit Index* (NFI) dan Uji Hipotesis (Uji T, *Direct Effect* dan *Indirect Effect*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Average Variant Extracted (AVE)*

| <i>Construct Reliability and Validity</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | Keterangan |
|---|---|-------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0.687 | <i>Valid</i> |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.714 | <i>Valid</i> |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.696 | <i>Valid</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.774 | <i>Valid</i> |

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan baik atau *valid* secara *discriminant validity*.

Tabel 2. *Outer loadings*

| Variabel | Indikator | Outer Loadings | Keterangan |
|-----------------------|------------------|----------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X _{1.2} | 0.801 | Valid |
| | X _{1.3} | 0.768 | Valid |
| | X _{1.4} | 0.910 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X _{2.1} | 0.868 | Valid |
| | X _{2.2} | 0.872 | Valid |
| | X _{2.3} | 0.885 | Valid |
| | X _{2.5} | 0.893 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Z) | Z _{1.1} | 0.844 | Valid |
| | Z _{1.2} | 0.907 | Valid |
| | Z _{1.3} | 0.737 | Valid |
| | Z _{1.4} | 0.873 | Valid |
| | Z _{1.5} | 0.794 | Valid |
| | Z _{1.6} | 0.903 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y _{1.1} | 0.853 | Valid |
| | Y _{1.2} | 0.741 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0.884 | Valid |
| | Y _{1.4} | 0.852 | Valid |
| | Y _{1.5} | | Valid |

Berdasarkan tabel di atas, setiap indikator menunjukkan nilai *outer loading* > 0.7 dan tidak menunjukkan adanya indikator dengan nilai *outer loading* < 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator penelitian ini dapat dikatakan baik atau *valid* secara *convergent validity*.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

| <i>Construct Reliability And Validity</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|---|-------------------------|------------------------------|--------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0.771 | 0.867 | <i>Reliability</i> |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.904 | 0.932 | <i>Reliability</i> |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.919 | 0.937 | <i>Reliability</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.854 | 0.901 | <i>Reliability</i> |

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* > 0,7 Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 4. *Collinearity Statistics (VIF)*

| <i>Inner VIF Values</i> | <i>VIF</i> | <i>Keterangan</i> |
|---------------------------------------|------------|------------------------------|
| (X ₁) → (Z ₁) | 1.948 | <i>Non Multicollinearity</i> |
| (X ₂) → (Z ₁) | 1.948 | <i>Non Multicollinearity</i> |
| (X ₁) → (Y ₁) | 1.968 | <i>Non Multicollinearity</i> |
| (X ₂) → (Y ₁) | 4.419 | <i>Non Multicollinearity</i> |
| (Z ₁) → (Y ₁) | 3.801 | <i>Non Multicollinearity</i> |

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari *Collinearity Statistics (VIF)* menunjukkan setiap nilai VIF (*Variannce Inflation Factor*) < 5 Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas atau *non multicollinearity*.

Tabel 5. *R Square (R²)*

| | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|----------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.505 | 0.465 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.737 | 0.723 |

Berdasarkan tabel di atas Dimana semakin tinggi nilai semakin tinggi nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0,75 tinggi, 0,5 sedang dan 0,25 rendah.

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_1)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,494) \times (1 - 0,314)] \\
 &= 1 - (0,494 \times 0,314) \\
 &= 1 - 0,155116 \\
 &= 0,844884
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai *Q Square* sebesar 0,844884 atau 84% yang memenuhi besaran rentang *Q Square* yaitu dengan rentang $0 < Q^2 < 1$. Artinya tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variable dependennya sebesar 84% dan sisanya sebesar 16% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan bahwa model penelitian ini dinyatakan memiliki *predictive relevance*.

Tabel 6. *Normed Fit Model (NFI)*

| <i>Model Fit</i> | Saturated Model | Estimated Model | Keterangan |
|------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| NFI | 0.619 | 0.619 | <i>Accepted</i> |

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai NFI menghasilkan nilai antara 0 dan 1 dan nilai $NFI > 0.1$ dengan nilai pada *saturated model* dan *estimated model* yang sama sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai yang baik atau diterima (*accepted*).

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh langsung (*Path Coefficient*)

| <i>Path Coefficients</i> | Original Sample | <i>T Statistics</i> | P Values |
|---|-----------------|---------------------|----------|
| Disiplin Kerja (X ₁) → Kepuasan Kerja (Z ₁) | 0.072 | 0.465 | 0.642 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) → Kepuasan Kerja (Z ₁) | 0.806 | 5.927 | 0.000 |
| Disiplin Kerja (X ₁) → Kinerja Karyawan (Y ₁) | 0.326 | 1.725 | 0.085 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) → Kinerja Karyawan (Y ₁) | -0.449 | 0.907 | 0.365 |
| Kepuasan Kerja (Z ₁) → Kinerja Karyawan (Y ₁) | 0.836 | 2.651 | 0.008 |

Tabel 8. *Indirect Effects*

| <i>Specific Indirect Effects</i> | Original Sample | <i>T Statistics</i> | P Values |
|---|-----------------|---------------------|----------|
| Disiplin Kerja(X ₁)→Kepuasan Kerja(Z ₁)→Kinerja Karyawan(Y ₁) | 0.061 | 0.474 | 0.636 |
| Lingkungan Kerja(X ₂)→Kepuasan Kerja(Z ₁)→Kinerja Karyawan(Y ₁) | 0.674 | 2.116 | 0.035 |

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik. Hal ini menggambarkan disiplin kerja yang diberikan tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan dibuktikan nilai t statistics 0.465 atau < 1.988 (t -table) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar 0.072 dan P Values $0.642 > 0.10$. Disiplin merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan serta ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh Negative dan Tidak Signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Afianto, dkk., (2017) Menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik. Hal ini menggambarkan lingkungan kerja yang diberikan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t statistics 5.927 atau > 1.988 (t -table) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar 0.806 dan P Values $0.000 < 0.10$. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti, dkk., (2018) menyatakan lingkungan kerja menyangkut

tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai *T statistics* 1.725 atau < 1.988 (*t-table*) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar 0.326 dan *P Values* $0.085 < 0.10$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti, (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan dibuktikan nilai *T statistics* 0.907 atau < 1.988 (*t-table*) dan dibuktikan nilai *original sample* sebesar -0.449 dan *P Values* $0.365 > 0.10$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh Negative Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Josephine, dkk., (2017) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil menunjukkan Kepuasan tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) keduanya yang dinyatakan sama sama Positif tidak signifikan

dibuktikan dengan Hasil analisis *indirect effect* menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.061 dan P Value $0.636 > 0.10$ yang dinyatakan positif tidak signifikan. Berbeda Hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni, dkk. (2019) kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila dipengaruhi oleh rasa puas karyawan atas penerapan kedisiplinan yang dilakukan perusahaan.

Hasil menunjukkan Kepuasan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) keduanya yang dinyatakan sama sama positif signifikan dibuktikan dengan hasil analisis *indirect effects* Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z1) → Kinerja (Y1) menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.674 dengan *P Values* $0.035 < 0.10$ yang dinyatakan positif signifikan. Kepuasan kerja dapat memediasi Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan, dilihat dari fakta yang terjadi pada PT. Jaya Agung Plastik memandang pekerjaan itu sendiri yang menjadi mediasi lingkungan terhadap kinerja karena lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga di perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja agar pencapaian target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi, dkk. (2017). Yang artinya bahwa ketika lingkungan kerja dibuat nyaman mungkin dan menjadikan karyawan merasa puas, maka para karyawan akan memberikan kinerja yang lebih tinggi, tapi ketika lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan para karyawan, maka kinerjanya akan biasa-biasa saja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja berpengaruh Negative dan Tidak Signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Agung Plastik.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Agung Plastik.

- c. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik.
- d. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh Negative dan Tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik.
- e. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik.
- f. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Agung Plastik.

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

- a. Perusahaan perlu memberikan pantauan terhadap kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta keharmonisan hubungan antara karyawan dengan pimpinan harus terus ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat untuk melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Diharapkan perusahaan menjadi seorang pemimpin yang tegas dan bijaksana agar karyawan bisa menjadi lebih baik, selalu memberikan motivasi, khususnya yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan langsung kepada karyawannya bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar semua karyawan merasa aman dan nyaman serta menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel yang berbeda, tidak hanya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afianto, Izaz Dany, and Hamidah Nayati Utami. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 50(6):58–67.

- Anggraini, J. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Brisyariah Kabupaten* .
- Astuti, Rini, and Iverizkinawati. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan." *Jurnal Ilman* 6(1):26–41.
- Candana, Dori Mittra. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Ekobistek* 7(1):1–8.
- Ery, Teguh. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):21–30.
- Ferawati, Apfia. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada." *Jurnal Agora* 5(1):1–131.
- Filliantoni, Bryan, Sri Hartono, and Sudarwati Sudarwati. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 3(01):119–30. doi: 10.29040/jie.v3i01.460.
- Gunaputra, Anak Agung Gede Agung. (2017). "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Provinsi Bali." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4(1):58–71. doi: 10.22225/JJ.4.1.155.58-71.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. (2017). "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5(1):73–89. doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
- Hariningsih, Endang, and Eni Munarsih. (2014). "Analisis Perilaku Penghindaran Iklan Internet Oleh Konsumen." *Jurnal Siasat Bisnis* 18(2):180–89. doi: 10.20885/jsb.vol18.iss2.art4.
- Isvandiari, Any, and Bagus Al Idris. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12(1):17–22. doi: 10.32812/jibeka.v12i1.7.
- Josephine, Audrey, and Dhyah Harjanti. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)." *Jurnal Agora* 5(3):1–8.
- Juliyanti, Belti and Onsardi. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam)

- Kota Bengkulu.” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 1(2):109–16.
- Liyas, Jeli Nata, and Reza Primadi. (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat.” *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 2(1):1–10.
- Lucky Meilasari, Lili E., Ryani Dhyan Parashakti, Justian Justian, and Efa Wahyuni. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1(6):605–19. doi: 10.31933/jimt.v1i6.296.
- Mestika K Malau & Wasiman. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam.” *Jurnal Rekaman* 4(2):487–98.
- Mira Novita Sari, Marjam Desma Rahadhini, Sunarso. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kapabilitas Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta).” 18(April):160–74.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):21. doi: 10.33603/jibm.v3i1.2080.
- Rasyid, Mhd. Andi, and Hasrudy Tanjung. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):60–74. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4698.
- Sari, Dwi Maya. (2016). “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *IOSR Journal of Economics and Finance* 3(1):56.
- Sauddin, Adnan, and Nur Suci Ramadhani. (2018). “Analisis Pengaruh Keterampilan Mengajar, Emosi Mahasiswa, Tekanan Akademik Dan Perceived Academic Control Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Menggunakan Pendekatan Sem-Pls.” *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)* 6(1):6. doi: 10.24252/msa.v6i1.5063.
- Tyas, Rima Dwining, and Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 62(2):172–80.
- Yuliana, Maftri, Leonardo Budi, and Edward Gagah. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.” *Journal of Management* 3(3):1–11.